

**SECRETARIO/A EJECUTIVO/A
COMISIÓN NACIONAL DE RIEGO
MINISTERIO DE AGRICULTURA
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. EL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

Al Secretario/a Ejecutivo/a, le corresponde dirigir la Comisión Nacional de Riego con el propósito de asesorar al Consejo de Ministros respecto a la planificación, estudio, elaboración y ejecución de políticas públicas asociadas al desarrollo del riego y drenaje en el país y coordinar la ejecución de los acuerdos de este con el propósito de contribuir al uso eficiente del recurso hídrico en riego, que aporte al desarrollo de la agricultura nacional, en un marco inclusivo, participativo, sustentable y equitativo.

1.2 REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Artículo N° 40, Ley N° 19.882

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

A fines de la década de los 60 era posible detectar la existencia de una diversidad de servicios con actividades relacionadas con el tema de riego. Debido al carácter multisectorial de la materia, en 1975 se decidió crear la Comisión Nacional de Riego (CNR), a fin de constituirse en la entidad pública encargada de coordinar los esfuerzos y supervisar las inversiones en riego en el país, considerando que el riego participa de manera decisiva en la formación de capital agropecuario.

De esta forma la Comisión Nacional de Riego se crea como un organismo de derecho público que, hoy en día, se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio de Agricultura, y que busca coordinar la formulación y materialización de la política nacional de riego, para el óptimo aprovechamiento de los recursos hídricos del país con énfasis en el riego y el drenaje, asegurando el incremento y mejoramiento de la superficie regada de Chile.

La Comisión Nacional de Riego está organizada en un Consejo de Ministros integrado por los titulares de Agricultura -quien lo preside- Economía, Fomento y Turismo, Hacienda, Obras Públicas y Desarrollo Social. Además, cuenta con una Secretaría Ejecutiva, la cual tiene como función principal hacer proposiciones al Consejo de Ministros y ejecutar los acuerdos que éste adopte, contribuyendo al establecimiento de las políticas y programas de riego y drenaje.

Misión Institucional

Asegurar el incremento y mejoramiento de la superficie regada del país, mediante la formulación, implementación y seguimiento de una Política Nacional de Riego que genere estudios, programas, proyectos y fomento al riego y drenaje, que contribuya al uso eficiente del recurso hídrico en riego, que propenda a mejorar la seguridad del riego y aporte al desarrollo de la agricultura nacional, en un marco inclusivo, participativo, sustentable y equitativo de los/as agricultores/as y de las organizaciones de regantes.

Objetivos Estratégicos:

1. Contribuir a la generación de una política de Estado en materia de recursos hídricos para riego, considerando las características propias de suelo, clima y cuencas, a través de planes y programas, con especial énfasis en la pequeña y mediana agricultura y pueblos originarios, que permitan mejorar y aumentar la superficie regada del país y manejo sustentable.
2. Aumentar la seguridad y eficiencia del uso del recurso hídrico para riego en el país, facilitando la materialización del proyecto y construcción de grandes obras de riego y el fomento a la inversión privada de obras de riego medianas y menores, mediante la bonificación otorgada por la Ley 18.450, según las características de las cuencas de cada región, que permitan mejorar y aumentar la superficie regada del país, motivando especialmente la participación de la pequeña agricultura y de los pueblos originarios,
3. Fortalecer la gestión de las Organizaciones de Regantes, a través de la capacitación, participación igualitaria, acciones de asistencia técnica y mejoramiento de las capacidades de gestión de sus líderes.

4. Promover la implementación y desarrollo en el uso del riego de Energías Renovables No Convencionales que permitan hacer frente a la situación climática actual y futura, contribuyendo a un desarrollo sustentable de la agricultura país, que permitan mejorar y aumentar la superficie regada del país de una manera sustentable.
5. Promover la asistencia técnica, capacitación y seguimiento, en el uso de tecnologías de riego adquiridas por los pequeños y medianos agricultores y pueblos originarios.

2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

En el marco de la misión del Servicio, la CNR ha definido una serie de objetivos estratégicos, definidos en el punto 2.1, que se vinculan a los objetivos ministeriales de: reducir la desigualdad, principalmente en lo que respecta al acceso a los instrumentos de fomento del Estado por parte de la pequeña agricultura y la Agricultura Familiar Campesina; y optimizar el aprovechamiento del recurso agua a través de la construcción de infraestructura hidráulica y una gestión eficiente del agua para riego.

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

La Comisión Nacional de Riego es un servicio que se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio de Agricultura, y que responde a los lineamientos estratégicos que provienen desde su Consejo de Ministros, presidido por el Ministro de Agricultura e integrado además por Hacienda, Economía, Obras Públicas y Desarrollo Social. Es desde esta perspectiva que la coordinación intersectorial necesaria para lograr los objetivos institucionales, tiene una profunda relevancia.

A esto se suma el extenso periodo de escasez hídrica en gran parte el país lo que ha generado nuevas instancias de coordinación y planificación, entre las que destacan: el Consejo de Ministros del Agua, el nombramiento de un Delegado Presidencial de Recursos Hídricos y la confección de un Plan Nacional para enfrentar la Sequía. Lo que hace necesaria una mayor y mejor coordinación con actores públicos y privados.

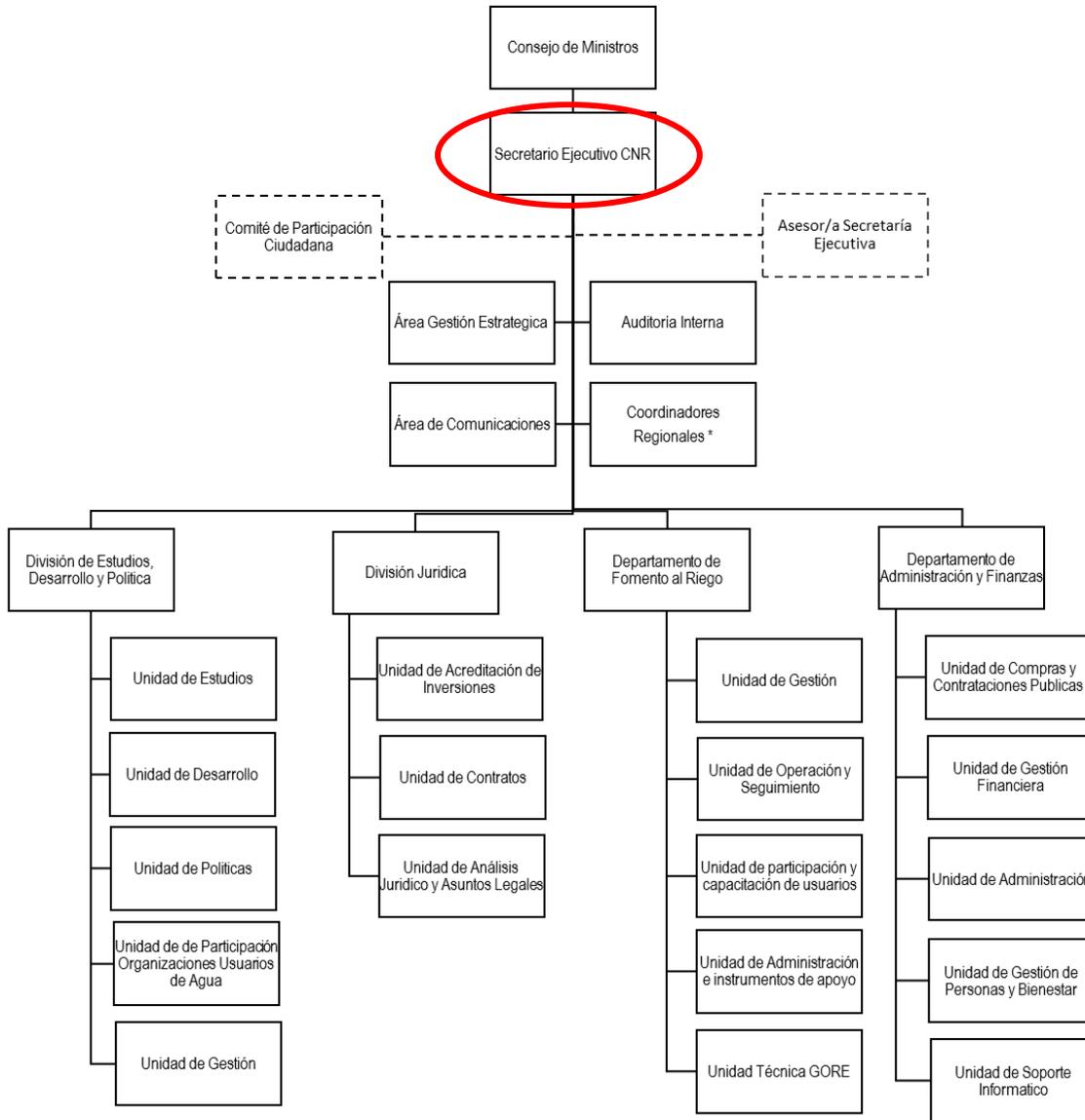
2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

Para cumplir con los desafíos y objetivos señaladas, la Comisión Nacional de Riego fortaleció su estructura organizacional a través de un aumento en su dotación de personal máxima, la cual se incrementó, pasando de 132 funcionarios el año 2014 a 171 el año 2016.

Esto ha permitido la apertura de 2 nuevas oficinas, que se adicionan a las otras 4 oficinas ubicadas en Coquimbo, Bio Bio, La Araucanía y Los Ríos.

Para sostener los desafíos gubernamentales de la Comisión Nacional de Riego, se debe contar con un respaldo financiero - presupuestario propicio que facilite y permita cumplir con los objetivos anteriormente mencionados. Para el año 2016 la Institución logró aumentar sus recursos en un 3,4%, alcanzando un presupuesto de M\$11.935.752.

2.5
ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



Los cargos que se relacionan directamente con el Secretario/a Ejecutivo/a son los siguientes:

- **Jefe de División Estudios, Desarrollo y Políticas:** genera y supervisa estudios e información relevante en el ámbito del riego, que elabora, coordina y supervisa programas sobre materias técnicas que tengan relación con el fortalecimiento de organizaciones de Agua y el aprovechamiento de los recursos hídricos del país.

Es quien subroga legalmente al Secretario/a Ejecutivo/a de la Comisión Nacional de Riego.

- **Jefe de División Jurídica:** asesora en materias legales y jurídicas a la institución, además de administrar las funciones de acreditación asociadas a la Ley de Fomento al Riego.
- **Jefe del Área de Fomento:** administra la Ley 18.450 de Fomento a la Inversión Privada en Obras de Riego y Drenaje
- **Jefe de Administración y Finanzas:** soporta la administración financiera administrativa y presupuestaria de la institución.

2.6 DIMENSIONES DEL SERVICIO

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total al 29.02.16. (planta y contrata)	159
Dotación de Planta	8
Dotación a Contrata	151
Personal a Honorarios	12

Nota: La dotación máxima por ley corresponde a 171 funcionarios.

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	Total: M\$7.156.631 - Subtitulo 21: M\$4.609.946 - Subtitulo 22: M\$990.007 - Subtitulo 23: M\$10 - Subtitulo 24: M\$1.556.668
Presupuesto de Inversión	Total: M\$3.709.961 - Subtitulo 29: M\$445.831 - Subtitulo 31: M\$3.264.130

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La CNR es un servicio que posee 4 oficinas regionales en Coquimbo, Bio Bio, Araucanía y Los Ríos las cuales dependen directamente del nivel central, a lo que se suman las oficinas de Arica-Parinacota y Maule que son parte de convenios suscritos con los Gobiernos Regionales.

2.7 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

Los cargos de la Comisión Nacional de Riego que están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son:

- Secretario/a Ejecutivo/a
- 1 Jefe/a División, grado 3
- 1 Jefe/a División Jurídica grado 4

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Secretario/a Ejecutivo/a le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Consejo de Ministros de la Comisión en la planificación, estudio y elaboración de políticas públicas asociadas al desarrollo del riego y drenaje en el país.
2. Articular y coordinar la ejecución de los acuerdos del Consejo de Ministros de la Comisión Nacional de Riego.
3. Informar periódicamente al Consejo de Ministros de la Comisión, acerca del funcionamiento de la institución y del cumplimiento de sus acuerdos e instrucciones.
4. Coordinar a las diversas instituciones públicas ligadas al riego y drenaje, con el fin de implementar una Política Nacional de Riego, velando por la permanente actualización de ésta.
5. Elaborar y proponer lineamientos y directrices institucionales relativos al diseño e implementación de la Política Nacional de Riego.
6. Planificar, gestionar, dar seguimiento y evaluar la aplicación de los instrumentos de fomento y el desarrollo de estudios, programas y proyectos de la Comisión Nacional de Riego.
7. Dictar resoluciones y ejercer las demás facultades que sean necesarias para el funcionamiento de la Comisión Nacional de Riego.
8. Promover la formación de equipos de trabajo, altamente calificados, que permitan desarrollar capacidades técnicas y de gestión acordes con los desafíos propios de la institución.

3.2 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS DEL CARGO PARA EL PERIODO *

DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS
1. Liderar la modernización y fortalecimiento de la organización, desarrollando y consolidando la Planificación Estratégica de carácter participativo durante el período 2014 - 2018 de la Comisión Nacional de Riego.	1.1 Establecer coordinación interna que permita definir y evaluar permanentemente los planes y/o proyectos derivados de la Planificación Estratégica de la CNR 2014 – 2018.
2. Liderar la articulación de iniciativas públicas y privadas relacionadas con la gestión de los recursos hídricos, de tal forma que se concreten eficientemente las políticas públicas de riego y drenaje del país.	2.1 Integrar acciones público – privada a modo de fomentar proyectos, programas y estudios que permitan gestionar eficientemente el uso del recurso hídrico del país a través de la Ley de Fomento a la Inversión Privada en Obras Menores de Riego y Drenaje N°18.450.
3. Fortalecer relaciones de colaboración y generar instancias de participación con el Ministerio de Obras Publicas y sus servicios dependientes, como también con Gobiernos Regionales y otros actores públicos y privados, abordando formas alternativas para enfrentar los desafíos del subsector en los próximos años.	3.1 Generar acciones público – privada a nivel nacional a modo de fomentar iniciativas de inversión que permitan gestionar y materializar eficientemente las políticas públicas de riego y drenaje del país en el mediano y largo plazo.

*Para mayor profundidad consultar la “Guía práctica: Incorporación de lineamientos para el convenio de desempeño en el perfil de selección ADP”.

1 CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO¹

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

¹ Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional. Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	15%
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en coordinación de políticas públicas en el mundo agrícola, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo. Adicionalmente, se valorará tener experiencia en el diseño, ejecución y evaluación de proyectos y programas destinados a mejorar las capacidades técnicas y productivas de la agricultura de manera inclusiva. Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.</p>	20%
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles. Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	20%
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones. Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	15%
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	10%
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo. Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	10%
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	10%
<p>TOTAL</p>	100%

2 CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen del cargo	159 Funcionarios ⁽¹⁾ y 12 Honorarios. (1) Dotación máxima de 171
Presupuesto que administra	M\$11.935.752 Presupuesto Institucional. Además mediante el Tesoro Público se administra el llamado a concursos de la Ley N° 18.450 por M\$61.000.000 y se gestiona la autorización de pagos de M\$45.055.179.

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Secretario/a Ejecutivo/a, está compuesto por 13 personas, que trabajan en forma directa con él, de las cuales, 2 son técnicos y desempeñan labores administrativas, uno es un/a profesional que desempeña labores de coordinación de agenda y comunicación externa, y el resto corresponde a profesionales que desempeñan los siguientes cargos:

Jefe de División Estudios, Desarrollo y Políticas: genera y supervisa estudios e información relevante en el ámbito del riego, que elabora, coordina y supervisa programas sobre materias técnicas que tengan relación con el fortalecimiento de organizaciones de Agua y el aprovechamiento de los recursos hídricos del país.

Es quien subroga legalmente al Secretario/a Ejecutivo/a de la Comisión Nacional de Riego.

Jefe de División Jurídica: asesora en materias legales y jurídicas a la institución, además de administrar las funciones de acreditación asociadas a la Ley de Fomento al Riego.

2 Jefes funcionales de área: el Área de Fomento que administra la Ley 18.450 de Fomento a la Inversión Privada en Obras de Riego y Drenaje; Administración y Finanzas que soporta la administración financiera administrativa y presupuestaria de la institución.

3 Coordinadores de áreas: Auditoría Interna, Comunicaciones, Gestión Estratégica, Coordinación Regional.

4 Coordinadores Macro Regionales: Que implementan las políticas de la Comisión Nacional de Riego en las regiones.

Además de 15 profesionales representantes de la Comisión Nacional de Riego en cada una de las Secretarías Regionales Ministeriales de Agricultura.

**5.3
CLIENTES
INTERNOS ,
EXTERNOS y
OTROS ACTORES
CLAVES**

Clientes Internos:

- **Consejo de Ministros:** integrado por el Ministro de Agricultura, quien lo preside, por el Ministro de Obras Públicas, Economía, Hacienda y Desarrollo Social, quienes definen las líneas de acción de la CNR en base a acuerdos sobre la Política de Riego, programas y proyectos. Dicho Consejo además recibe y analiza las propuestas de la Secretaría Ejecutiva de la CNR sobre el desarrollo del riego en el país.

- **Ministerio de Agricultura:** A través de la administración del Estado (entendido como el Gabinete Ministerial y de la Subsecretaría de Agricultura y el conjunto de los servicios dependientes a nivel nacional y regional) entrega los lineamientos administrativo, operativos y de gestión que debe desarrollar la Comisión Nacional de Riego. Además de recibir su apoyo en el proceso de formulación y asignación de presupuesto. Por parte de CNR, el/la Secretario/a Ejecutivo/a debe coordinar con los servicios dependientes del Ministerio todas aquellas acciones que vayan en beneficio del desarrollo del riego en el país.

- **Consejo de la Sociedad Civil:** instancia que busca vincular de manera efectiva las necesidades de los usuarios y la política de gestión que desarrollan las instituciones. Está conformado por representantes de: organizaciones de regantes; organizaciones gremiales de agricultores, organizaciones de pequeños agricultores, representantes de etnias y de las mujeres rurales; universidades vinculadas al tema riego.

Clientes externos:

El principal cliente del cargo es la ciudadanía en general, y específicamente los usuarios directos, que son los regantes, canalistas, juntas de vigilancias, pequeños, medianos y grandes agricultores, consultoras y actores locales.

Indirectamente, también son clientes los organismos públicos relacionados con el riego y drenaje, como son Dirección General de Aguas, Dirección de Obras Hidráulicas y la Dirección de Planeamiento del Ministerio de Obras Públicas; el Ministerio de Desarrollo Social y el Ministerio de Medio Ambiente. Con éstos, la relación está basada fundamentalmente en la transferencia de recursos financieros y la coordinación de acciones para el desarrollo de la Política Nacional de Riego y Drenaje.

Además se relaciona con otras instituciones públicas o privadas, como las Universidades, Gobiernos Regionales, Intendentes, Gobernadores, Secretarios Regionales Ministeriales, Alcaldes, Centro de Investigación y representantes de instituciones como los colegios profesionales de ingenieros Agrónomos y de ingenieros de Chile, agrupaciones gremiales agrícolas y organizaciones campesinas y de regantes, y profesionales especialistas en riego del sector privado, mundo académico, parlamentarios y agentes público y privado, entre otros.

5.4 RENTA DETALLADA

El cargo corresponde a un grado 2º de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **70%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.952.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 70%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.117.109.-	\$2.181.977.-	\$5.299.086.-	\$ 4.302.077.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.845.203.-	\$3.391.642.-	\$8.236.845.-	\$ 6.298.858.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.968.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.102.932.-	\$2.172.053.-	\$5.274.985.-	\$4.285.303.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.831.026.-	\$3.381.718.-	\$8.212.744.-	\$6.285.772.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 4.952.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio.

*****La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base y hasta un 7,6% por desempeño institucional.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño (Artículo 2º, Decreto 172).
- El convenio de desempeño se suscribe y es firmado con su superior jerárquico, teniendo un plazo máximo de 3 meses contados desde la fecha de su nombramiento
- El convenio de desempeño refleja:
 - Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidas en el perfil de selección.
 - Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
 - Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.
- El/la directivo/a deberá informar anualmente a su superior jerárquico del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio de desempeño.
- El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del/la directivo/a en el año siguiente de gestión (Artículos sexagésimo primero y siguientes de la Ley N° 19.882)

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS**

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.
- Los candidatos seleccionados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva.
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.

- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso segundo del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.
- La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.
- Para los cargos de salud se considerarán condiciones de desempeño adicionales que será necesario revisar y especificar.
- Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.
- De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en el párrafo 3°, del Título III de la Ley N° 18.575, entre los artículos 57 y 60 D.
- Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.

**“Las Condiciones de Desempeño pueden variar de acuerdo a las instituciones, la cual puede tener alguna incompatibilidad o inhabilidad o situación especial, por lo que este ítem debe analizarse con el departamento Jurídico del Servicio Civil”